

**Wir setzen Maßstäbe.  
Mit Sicherheit.**

**EWN**

Entsorgungswerk für  
Nuklearanlagen

# Gesamtbetriebs- vereinbarung

über die Urlaubsgewährung (GBV 2/2019)

## VERMERKE

Stand: 06.09.2019		

# **GESAMTBETRIEBSVEREINBARUNG (GBV 2/2019)**

## **ÜBER DIE URLAUBSGEWÄHRUNG**

Zwischen der **Geschäftsführung der  
EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH,**

und dem **Gesamtbetriebsrat der  
EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH**

wird nachfolgende Änderung der Gesamtbetriebsvereinbarung geschlossen:

### **§ 1 Geltungsbereich**

Die Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende sowie Duale Studentinnen und Studenten der EWN GmbH.

### **§ 2 Rechtliche Grundlagen**

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Auszubildende, duale Studentinnen und Studenten richtet sich der Urlaub nach dem Manteltarifvertrag (MTV) AVEU, Gruppe Energie vom 2. September 2010 und beträgt 30 Arbeitstage.

Diese Regelung gilt, soweit die Arbeitszeit regelmäßig auf 5 Tage in der Woche verteilt ist. Bei anderer Verteilung ändert sich die Zahl der Urlaubstage derart, dass der gleiche Zeitraum bezogen auf Wochen, durch diese Tage abgedeckt ist.

Des Weiteren gelten in der jeweils gültigen Fassung:

- Bundesurlaubsgesetz
- Sozialgesetzbuch (SGB) IX
- Arbeitsplatzschutzgesetz
- Schwerbehindertengesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Bundeselterngeldgesetz
- Manteltarifvertrag für Azubis

Menschen mit Behinderung haben Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Kalenderjahr, unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt im Kalenderjahr der Anspruch besteht.

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich die Elternzeit nach den Regelungen des OHB II/2.1 "Informationsblatt zum Mutterschutzgesetz und der Inanspruchnahme von Elternzeit".

## § 3 Urlaubsgewährung

### 3.1 Grundsätze

Es gelten die Regelungen des MTV § 13 sowie ergänzend.

- Bei Verlängerung des Übertragungszeitraumes, in begründeten Ausnahmefällen, über den 31. März des Folgejahres hinaus, ist, außer im Krankheitsfalle, dies durch den/die Arbeitnehmer/in über die zuständige Leitung beim Personalwesen zu beantragen.
- Der Urlaub ist in ganzen Tagen zu nehmen, eine stundenweise Gewährung ist nicht zulässig.
- Erkrankt ein/e Arbeitnehmer/in während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet. Der/die Arbeitnehmer/in hat sich jedoch nach Ablauf des planmäßigen Urlaubs oder, falls die Krankheit über das Urlaubsende fort dauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst seinem Vorgesetzten zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der durch Krankheit ausgefallene Urlaub ist neu festzulegen.
- Muss ein/e Arbeitnehmer/in seinen/ihren genehmigten Urlaub aus betriebsbedingten Gründen verschieben, unterbrechen bzw. vorzeitig beenden und ist dies unabwendbar, so ist ihm der dadurch entstandene nachweisliche Schaden zu ersetzen.

Die Entscheidung über die Verschiebung, Unterbrechung bzw. vorzeitige Beendigung des Urlaubs obliegt, auf Antrag der Leitung, dem Personalwesen nach Abstimmung mit dem Betriebsrat.

Bei Bestätigung der Verschiebung, Unterbrechung bzw. vorzeitigen Beendigung des Urlaubs werden die Abreise und Anreise vom und zum Urlaubsort wie Dienstreisen behandelt und zusätzlich wird dem/der Arbeitnehmer/in ein bezahlter freier Arbeitstag gewährt.

- Während des Urlaubs darf der/die Arbeitnehmer/in keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.
- Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er auf Antrag der/des Arbeitnehmers/in abzugelten. Dazu ist durch den/die Arbeitnehmer/in am Laufftag ein formloser Antrag beim Personalwesen abzugeben. Bei übertragenem Urlaub (aus dem Vorjahr) erfolgt eine Abgeltung nur dann, wenn er noch innerhalb des Übertragungszeitraumes hätte genommen werden können.

### 3.2 Jahresurlaubsplanung

- Die Urlaubsplanung erfolgt in Verantwortung der Leitung der OE für das folgende Kalenderjahr und soll bis zum 31.12. des Vorjahres abgeschlossen sein.
- Für die Erstellung des Urlaubsplanes sind in den Organisationseinheiten Verantwortlichkeiten und Termine festzulegen. Die Urlaubspläne sind in geeigneter und nachvollziehbarer Form zu erstellen. Bei Arbeitnehmern/innen mit Vertreterfunktion ist in Abstimmung mit den Vertretern/innen bzw. den zu Vertretenden eine terminkonkrete Planung zu vollziehen.

- Der Urlaubsplan wird in der Organisationseinheit durch die Leitung bestätigt. Er muss auf Verlangen des Betriebsrates einsehbar sein.
- Der Urlaub soll zusammenhängend genommen werden. Die Urlaubswünsche der/des Arbeitnehmers/in sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und der Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer/innen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, zu berücksichtigen und zu vereinbaren.
- Die Leitung prüft die Urlaubsplanung. Ist absehbar, dass nicht in allen Fällen den Planungen der Arbeitnehmer/innen entsprochen werden kann, ist mit den betroffenen Arbeitnehmern/innen zu beraten. Erzielen die Parteien bei der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer/innen kein Einverständnis, kann der Betriebsrat hinzugezogen werden.
- Muss aus dringenden Gründen von dem aufgestellten Urlaubsplan abgewichen werden, so sind auch bei Neufestlegung des Zeitpunktes die berechtigten Interessen der/des Arbeitnehmers/in weitgehend zu berücksichtigen. Neue zeitliche Festlegungen des bestätigten Urlaubsplanes sollen nicht zwangsweise Auswirkungen auf andere Arbeitnehmer/innen haben.
- Über die Durchführung von Betriebsurlaub können jährlich gesonderte Vereinbarungen bis zum 30.10. des Jahres für das Folgejahr zwischen der Geschäftsführung und dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossen werden. Wird der Betriebsurlaub vereinbart, so ist die entsprechende Anzahl von Urlaubstagen in die individuelle Urlaubsplanung einzubeziehen.
- Der Urlaubsantritt ist mindestens 3 Tage vorher bei der zuständigen Leitung durch Eintragung Formblatt Arbeitszeitznachweis (FMBL 0031 KPV bzw. 0528 KPV) zu beantragen.

#### § 4 Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 2019 in Kraft.

Gleichzeitig wird die Gesamtbetriebsvereinbarung über die Urlaubsgewährung (GBV 04/95) vom 7. November 1995 außer Kraft gesetzt.

Lubmin/Rubenow, 27.11.19

  
Henry Cordes  
Geschäftsführung

  
Jürgen Ramthun

EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH

   
Lutz Scheunemann Kathleen Hinz  
Gesamtbetriebsrat